|  |
| --- |
| **Профсоюзная азбука** |

|  |
| --- |
| Профсоюзный кружок на тему**«ЗАЧЕМ НАМ ПРОФСОЮЗ?»** **ОБСУДИТЕ:****Ваша работа:**• Считаете ли вы свою работу интересной и значимой, или же она скучна и однообразна?**Ваше влияние на организацию труда:**• Можете ли вы проявить инициативу и самостоятельно решать, как сделать ту или иную работу?• Можете ли вы с коллегами по работе планировать и контролировать ее ход?**Ваша зарплата:**• Обеспечивает ли ваша зарплата ваши потребности и потребности вашей семьи?• Справедлива ли ваша зарплата по отношению к той работе, которую вы делаете?• Стабильна ли ваша зарплата, или же она зависит от факторов, на которые вы не можете повлиять, например, от настроения начальника?**Ваши условия труда:**• Страдаете ли вы от плохой вентиляции, чрезмерной жары/холода или резких смен температуры, вредных для здоровья веществ, высокого уровня шума или вибрации, стрессов (устойчивое ощущение подавленности во время работы), загрязненного воздуха, опасных приборов и оборудования , антисанитарных условий, отсутствия или нехватки спецодежды?**Стабильность работы:**• Есть ли у вас возможность объяснить вашу точку зрения перед вынесением вам дисциплинарного взыскания и примут ли ее во внимание?• Можете ли вы предотвратить вынесение несправедливого наказания?• Заключен ли с вами постоянный трудовой договор или срочный?• Трудовой договор с вами заключен непосредственно с вашим работодателем или же через посредника?• Уверены ли вы в том, что не потеряете работу?**Какие из перечисленных проблем наиболее актуальны лично для вас?****Есть ли среди перечисленных проблем такие, решение которых представляет общий интерес?****Можете ли вы справиться с этими проблемами в одиночку?****Для решения каких проблем необходимы объединенные усилия?** **У НАС БУДЕТ ТОЛЬКО ТАКОЙ ПРОФСОЮЗ,КАКОГО МЫ САМИ ЗАСЛУЖИВАЕМ!****Некоторые рабочие полагают, что достаточно объединиться для борьбы только тогда, когда возникает какая-то проблема,** например, когда нужно добиться защиты от грядущего увольнения или повышения заработной платы. Они отрицательно относятся к формированию постоянной организации, хотя, когда дело доходит до борьбы, активно ее поддерживают.http://fpu.ua/images/stories/pr_az_13.pngОпыт показывает, что такая позиция ошибочна. Отсутствие профсоюза само по себе постоянно приводит к возникновению проблем. В то же время, существование сильной организации удерживает работодателя от ущемления прав работников. Кроме того, поздно думать о создании профсоюза, когда проблема уже возникла. Это можно сравнить с появлением страхового агента в доме, где бушует пожар. **ВОВЛЕЧЕНИЕ В ПРОФСОЮЗ** **Очевидно, что чем больше в профсоюзе членов, тем больше у него возможностей добиваться улучшения условий труда и размеров его оплаты.** Таким образом, все члены профсоюза заинтересованы в том, чтобы их организация росла количественно.Чаще всего на вопрос «Почему вы не состоите в профсоюзе?» работники отвечают, что им этого до сих пор никто не предложил и не объяснил преимущества профсоюзного членства. **Поэтому «Вовлекай!» — главный девиз всех профсоюзных активистов, а основным критерием успешности работы профсоюзов является динамика их численности.** Однако, для такой работы необходимы специальные навыки: умение планировать кампанию, готовить агитационные материалы, убеждать. На практике работа по вовлечению наиболее успешна, когда ею занимаются специально обученные активисты при поддержке специально созданных организационных комиссии в профсоюзе. Они же должны организовывать участие рядовых членов и активистов в различных профсоюзных мероприятиях и кампаниях, готовить агитационные материалы и т.д. **МОТИВАЦИЯ ЧЛЕНСТВА В ПРОФСОЮЗЕ****Вовлечение в профсоюз начинается с анализа проблем, решение которых возможно только через коллективное действие.** Чаще всего мотивировка вступления в профсоюз — это боязнь потерять рабочее место, ожидание того, что профсоюз сможет обеспечить его стабильность. Среди других мотивирующих факторов – желание работать в безопасных для здоровья условиях и получать справедливую плату за свой труд. Иногда вступить в профсоюз работников побуждает желание иметь доступ к специальным программам оздоровления, организации досуга и летнего отдыха для членов профсоюза и их детей. Однако эти факторы всегда стоят на последнем месте, и профсоюз, который не может предложить своим членам ничего, кроме организации праздников, распределения путевок и новогодних подарков, в критических ситуациях быстро теряет поддержку, а, следовательно, и численность.**У различных категорий работников могут быть свои специфические интересы.** Например, мотивация молодых работников всегда отличается от мотивации людей среднего и старшего возраста. Эти различия интересов и особенности целевых групп необходимо выявлять и учитывать при подготовке к работе по привлечению в профсоюз новых членов, разрабатывая отдельно для каждой группы и систему аргументов, и способ агитации. Как правило, для работы с различными категориями работников профсоюзы создают отдельные структуры, к примеру, комитет по работе с молодежью, женский комитет.  **АКТИВИЗАЦИЯ ЧЛЕНСТВА**Для того чтобы профсоюз стал сильной организацией, способной добиваться поставленных целей, недостаточно привлечь новых членов и собирать взносы. Организации нужны активные члены, участвующие в дискуссиях, выработке и принятии решений, готовые при необходимости участвовать в разных видах коллективного действия — сборе подписей, профсоюзных пикетах, митингах, наконец, в забастовке. Поэтому вовлечение в профсоюз должно сопровождаться обсуждением, какие возможности есть у каждого для участия в его работе и организацией необходимого для этого обучения. **ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ****Разумеется, первым направлением деятельности любого профсоюза будет его создание и укрепление.** Сила профсоюза при заключении коллективного договора и в решении любых других вопросов зависит от его представительности. Чем крупнее профсоюз, тем больше с ним считаются. Поэтому особое значение имеет работа по **вовлечению новых членов** .**Коллективные переговоры** — это то, ради чего рабочие вступают в профсоюз, присоединяя свой голос к единой организации, добивающейся от работодателя более высокой зарплаты и улучшения условий труда. Первая задача профсоюза — добиться признания со стороны работодателя и установить с ним путем переговоров коллективные договорные отношения. Чаще всего, основная тема переговоров — это система и размер оплаты труда. Предметом переговоров могут быть также рабочая нагрузка, должностные обязанности, повышение квалификации, сменные графики, охрана труда, социальные льготы, качество еды в столовой и т.д.Коллективные договоры и соглашения могут заключаться как на уровне учреждения, так и на территориальном или отраслевом уровне — в таком случае они гарантируют минимальные равные стандарты для всех учреждения отрасли. Обязательное условие для всех коллективных соглашений и договоров — они должны предоставлять работникам больше прав, гарантий и льгот, нежели это гарантировано законодательством, либо прежними соглашениями, в противном случае эти документы будут лишены какого- либо смысла.**Обучение** членов профсоюза необходимо для того, чтобы обеспечить им возможность активного участия в профсоюзной работе, ведь сила профсоюза зависит не только от общей численности, но и от количества сознательных и активных членов. Кроме того, для эффективного представительства интересов членов профсоюза, профработники и активисты должны обладать экономическими и юридическими навыками, знанием психологии, умением вести переговоры, общаться с аудиторией, стратегически планировать свою работу. Поэтому профсоюзное обучение рассматривается как инструмент повышения эффективности профсоюза.Повседневная работа профсоюза состоит в **разрешении проблем** его членов — это защита от незаконного и неоправданного увольнения или наказания, контроль за ходом выполнения колдоговора и соблюдением трудового законодательства, обеспечение безопасных условий труда и др. Двери действенного профкома никогда не закрываются — для его членов это самый надежный орган, куда они постоянно обращаются со своими проблемами.**Социальная защита** членов профсоюза осуществляется в виде некоторых привилегий, которые он предоставляет своим членам.  **ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА**Для того чтобы люди могли развивать солидарные связи, поддерживать друг друга, учиться друг у друга, организовывать совместные действия, им необходимо владеть информацией о том, что происходит в их профсоюзе. **Сбор и распространение нужной информации — одно из ключевых направлений профсоюзной работы.** В профсоюзе могут быть открытые для всех и доступные только своим членам ресурсы — листовки, бюллетени, газеты, веб- сайты, электронные рассылки. **КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ**Главная задача профсоюза — добиться улучшения условий труда. Важный инструмент для этого — коллективные переговоры. Но не всегда наши аргументы встречают понимание со стороны администрации. **Нередко приходится напоминать работодателям о силе профсоюзного движения.** Существует много разных форм коллективного действия — от коллективных обращений и производственных собраний, до пикетов, манифестаций и забастовок — одного из наиболее действенных инструментов, которым обладает рабочее движение. Очень важно правильно спланировать свою стратегию в каждом отдельном случае — обеспечить участие членов профсоюза в ее разработке, учитывать все возможные факторы, чтобы успешно применять ту или иную форму воздействия на работодателя. Как правило, коллективное действие наиболее эффективно, если оно, во-первых, хорошо скоординировано, а, во-вторых, в нем участвует большое количество работников. **ОБСУДИТЕ:**• Какая форма деятельности в вашем профсоюзе наиболее развита?• Какая наименее?• Какую деятельность вы считаете наиболее важной для успешной работы профсоюза?• Достаточно ли усилий и ресурсов ваша организация направляет на развитие именно этой деятельности? ФИНАНСЫКак уже отмечалось, сила профсоюза зависит не только от количества его членов, но и от количества сознательных, образованных работников, входящих в профсоюз. Этот значит, что профсоюз, в котором серьезно относятся к поставленным задачам, будет осуществлять специальные образовательные программы для повышения уровня квалификации своих представителей и уровня знаний своих членов. Такая деятельность стоит денег. Также никуда не уйти от кампаний по вовлечению новых членов. И они тоже потребуют вложений. Но **эффективная работа профсоюза невозможна, если поступающие взносы его членов недостаточны или расходуются не по назначению, то есть не на развитие и поддержание организации.**Наконец, чтобы профсоюз не попал в зависимость **профсоюзные средства должны поступать только от его членов, а не из внешних источников.** Выражение «кто платит, тот и заказывает музыку» очень подходит для этой ситуации. Профсоюзу, который для своей деятельности получает из внешних источников больше денег, чем от своих членов, рано или поздно придется плясать под дудку своего «спонсора».**Если солидарность можно назвать мускулами организации, то финансы — ее кровь.** Может возникнуть вопрос: **Чем больше у профсоюза средств, тем больше он может сделать для своих членов.** Вопрос заключается в том, каким мы хотим видеть свой профсоюз? Или, иначе, хотим ли мы видеть свой профсоюз действительно сильным и авторитетным?Рост численности профсоюза автоматически должен приводить к увеличению притока средств в общую кассу при сохранении структуры процентных взносов. Довольно справедливой считается процентная система отчисления взносов, поскольку она позволяет распределить финансовое бремя в равной степени между всеми членами. Члены профсоюза с большим доходом могут позволить себе платить больше. Те, кто зарабатывает меньше, соответственно платят меньшую сумму. Но иногда, в основном в союзах творческих профессий, устанавливается фиксированный ежемесячный взнос.В любом случае, **все члены профсоюза должны иметь доступ к подробной информации о том, как расходуются их средства.** Это является серьезным стимулом для своевременной и постоянной уплаты взносов. **Прозрачность — главное условие эффективности финансовой политики профсоюза.** **ОБСУДИТЕ:**• Каков главный источник дохода вашего профсоюза?• Рационально ли в вашем профсоюзе распределяются собранные взносы?• Обсудите преимущества и недостатки системы удержания взносов из зарплаты.  |

ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА

Главными задачами работы **профсоюзного кружка** являются:

* распространение информации среди всех членов коллектива;
* разъяснение правовых нормативных актов;
* повышение правовой грамотности членов Профсоюза;
* вовлечение большего числа членов Профсоюза в общественную работу;
* оказание помощи членам Профсоюза в решении проблемных ситуаций, связанных с трудовыми отношениями.

Формы для проведения занятий профсоюзного кружка:

* деловые игры;
* мозговая атака;
* обсуждение конкретных проблем, вопросов, ситуаций;
* тематические дискуссии;
* решение ситуационных задач;
* разработка конкретных проектов и их обсуждений;
* консультирование;
* метод обнаружения и устранения ошибок;
* ролевые игры;
* разговор с экспертом.

***Темы занятий профсоюзного кружка***

 ***на 2017-2018г.***

1. Мотивация профсоюзного членства. Зачем нам нужен профсоюз?
2. Коллективный договор образовательного учреждения
3. Как рассчитать заработанную плату
4. Обсуждение статей газеты «Мой Профсоюз», «Голос Профсоюза»
5. Что Вы знаете о пенсионной реформе в России?

**МАТЕРИАЛЫ К ЗАСЕДАНИЮ ПРОФСОЮЗНОГО КРУЖКА**

**Тематическая дискуссия.**

**«Мотивация профсоюзного членства. Зачем нам нужен профсоюз?»**

**МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА.**

**НОВЫЕ ПОДХОДЫ.**

|  |
| --- |
|  **МОТИВАЦИЯ** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Раньше:** *  Практически не имела никакого значения, т.к. прирост численности осуществлялся автоматически
*  Прирост профсоюзных рядов шел за счет свободно-принудительного вступления.
*  У человека, написавшего заявление о приеме в члены профсоюза не возникало вопроса: «А зачем это нужно лично мне?» Было другое – ощущение «Я как все»
*  При огромной численности главной функцией профсоюзов была объединительная и распорядительная
 | **Теперь:** *  Это главный стратегический ресурс развития профсоюзной организации
*  У работников появился выбор: вступать в профсоюз или нет – на основе личного интереса
*  Основная функция профсоюза - защитная
 |

|  |
| --- |
| **Содержательный аспект мотивационной деятельности***  Причины падения численности профсоюзных  организаций
*  Факторы  результативности  мотивации профсоюзного членства
*  Приоритеты профсоюзной работы в рыночных отношениях
*  Услуги профсоюзов. Формула «З»
*  Привлечение молодежи в профсоюзы
*  Роль профлидеров и профсоюзного актива в вопросах мотивации профсоюзного членства и создании новых профсоюзных организаций
*  Информационная составляющая мотивационной деятельности
*  Психологические аспекты мотивации профсоюзного членства
 |

|  |
| --- |
| **Потери профсоюзов** **Снижение авторитета в обществе**:- слабый политический вес- негативная позиция СМИ- социальная апатия трудящихся- гражданская незрелость молодежи- недоверие людей |

|  |
| --- |
| **Недостаточная компетентность профкадров***  Неготовность к реалиям рыночной экономики
*  Отсутствие необходимых знаний и умений
*  Болезненное отношение к критике, восприятие молодых профактивистов, как конкурентов
*  Отсутствие команды («Я все сам!»)
*  Неумение убеждать и влиять на людей и обстоятельства
 |

|  |
| --- |
| **Факторы результативности мотивации профсоюзного членства***  Информированность коллектива
*  Реальные дела по укреплению социального партнерства
*  Реальная защита работников профсоюзной организации
*  Привлечение работников к активному участию в профсоюзной работе (возможность самореализации)
*  Опора на молодежь в тесном взаимодействии с ветеранами профдвижения
*  Качество проведения и подготовки мероприятий
*  Компетентность профсоюзного лидера
*  Создание постоянной и эффективной системы обучения как профсоюзного актива, так и рядовых членов профсоюза

 Коллективистская идеология, воспитательные функции |

|  |
| --- |
| **Приоритеты профсоюзной работы** **Вопросы приоритетности** ***Традиционные****:* социальная поддержка членов профсоюза, материальная помощь, детские оздоровительные кампании, путёвки и т.д. ***Основные в рыночных условиях****:* зарплата, занятость, условия труда, юридическая защита ***Организационно-финансовые*** (определяют дееспособность профсоюзов как организации): структура, организационные принципы, членская база, финансовые источники. |

|  |
| --- |
| **Политика государства**социальная помощь для слабых и возможность заработать для сильных |

|  |
| --- |
| **Задачи профсоюзных лидеров***  Предвидеть сиюминутные основные интересы членов профсоюзов, учитывая, как правило, многолетнюю «раскачку» профсоюзной системы
*  Перевести ожидание работников материальных благ от профсоюза в режим ожидания необходимой правовой защиты по основным рыночным показателям

( занятости, положительной динамики заработной платы, законность, солидарность и т.д.)*  Преодолеть собственную инертность в оценке приоритетных направлений, нежелание менять устоявшийся стиль работы
 |

|  |
| --- |
| **Рядовой член профсоюза сегодня – это не просто** **статистическая единица, добросовестно перечисляющая взносы,** **а клиент, имеющий право на определенные услуги** |

|  |
| --- |
| **Услуги профсоюзов** **«з» законными методами*****Заработная плата******Занятость******Защита (правовая)******Здоровье*** |

|  |
| --- |
| **Возможные услуги профорганизации***  Защита прав и интересов наемного работника (юридическая консультация);
*  Ведение переговоров, заключение коллективного договора и контроль за его исполнением;
*  Регулирование трудовых отношений ( учет мотивированного мнения профоргана);
*  Охрана труда (контроль, система уполномоченных по охране труда);
*  Финансовая помощь ( в различных жизненных ситуациях);
*  Представление интересов работающих в различных инстанциях;
*  Обучение и карьерный рост;
*  Получение общественно-значимой информации;
*  Возможность самореализации;
*  Дополнительное социальное и пенсионное страхование
*  Реализация молодежных программ;
*  Участие в управлении предприятием (через коллективный договор);
*  Пенсионное обеспечение работников предприятия;
*  Пропаганда здорового образа жизни;
*  Организация досуга;
*  Возможность общественного признания, профсоюзные  награды
 |

|  |
| --- |
| **Привлечение молодежи в профсоюз** |

|  |  |
| --- | --- |
| 22-27 лет * Обучение в ВУЗах.
* Приход молодых специалистов. Наличие карьерных устремлений. Сохранение потребности в досуге, но уже большая избирательность. Средняя степень социальной ответственности.
* Осознанная позиция по отношению к профсоюзам формируется.
 | 28-35 лет * Карьерные продвижения.
* Повышение профессионализма. Окончание репродуктивного периода. Рост материальных потребностей. Обретение жизненного опыта и более высокой степени социальной ответственности.
* Сохранение трудовых  традиций. Сформирована определенная установка на проф.членство.
 |

|  |
| --- |
| **Мотивация молодого человека – плюсы и минусы:*****Плюсы****  Лишен стереотипов;
*  Мобилен, активен, энергичен и склонен к изменениям;
*  Подвержен влиянию, опирается на авторитет;
*  В массе своей склонен к коллективным формам проведения досуга;
*  Креативен (высокая степень творческого восприятия жизни), жаждет новых впечатлений

***Минусы****  Склонен к хаотичному мышлению, осознанность им собственных действий фрагментарна;
*  Непоследовательность;
*  Подвержен отрицательному влиянию, снижено критическое восприятие;
*  Не обладает достаточным жизненным опытом;
*  Часто уходит в область виртуального общения.
 |

|  |
| --- |
| **Главная задача профсоюзов**Наладить механизмы выполнения социальных требований молодежи и привлечь молодое поколение к решению стратегических государственных задач. По сути – осуществить контроль над тем, чтобы положения переходили из теоретической плоскости в практическую. |

|  |
| --- |
| **От реализации молодежной политики выигрывают все:** ***Государство*,** т.к. приобретает людей с государственным мышлением ***Работодатели*,** т. к. получают от молодого лидера «Обратную связь» и обеспечивают себе тем самым гибкость в управлении  ***Рядовые члены профсоюзов*,** т.к. приобретают опыт объединения и решения собственных задач |

|  |
| --- |
| **Росту авторитета профсоюзного лидера и усилению мотивации профсоюзного членства в коллективах способствуют:***  Убежденность в необходимости своей работы;
*  Внимательность к обращениям людей;
*  Умение слушать (выслушивать);
*  Система в работе;
*  Умение контактировать с руководством;
*  Умение четко формулировать свои мысли, требования;
*  Доброжелательность, отзывчивость, искренность;
*  Оперативность в работе, но без торопливости;
*  Обязательность (самодисциплина);
*  Умение привлекать к работе актив и опираться на него ( а не подменять);
*  Хорошая память;
*  Порядок в документах;
*  Постоянное повышение своей квалификации.
 |

|  |
| --- |
| **Информационная составляющая мотивационной деятельности*****Без постоянной, своевременной, предельно объективной информированности коллектива трудно сохранить и уже имеющуюся численность, и привлечь новых членов профсоюзов*****Информировать необходимо весь коллектив****Информирование должно быть системным** |

|  |
| --- |
| **Информирование должно обеспечить***  Знание прав и преимуществ членов профсоюзов
*  Знание того, что делает профком и каковы результаты его деятельности
*  Знание о деятельности профсоюзных органов других уровней: областного комитета профсоюза
 |

|  |
| --- |
| **Формы информационной работы** |
| ***Устные*** Лекции – беседы, дискуссии, диспуты, прения, дебаты, индивидуальные беседы, радиогазета, выступления на аппаратных совещаниях, оперативных собраниях и конференциях | ***Визуальные:*** Информационные и тематические стенды (например «Вступай в профсоюз»), фотостенды, методические уголки с профсоюзными материалами, листовки, тематические брошюры, стенные газеты |

|  |
| --- |
| **Наиболее эффективные методы вовлечения новых членов** Письма и поздравления Листовки и объявления Фотомонтаж по итогам профсоюзной акции Бюллетени Регулярные передачи по радио и телевидению |

|  |
| --- |
| **Психологические аспекты мотивации профсоюзного членства:****Мотивация –** это весь комплекс факторов, направляющих и побуждающих поведение человека.Содержание мотивации: в её основе лежат потребности, интересы и мотивы.**Потребность –** состояние нужды в определенных объектах или условиях, необходимых для жизни и развития организма, личности, социальной группы, общества в целом.**Интерес –** особое отношение к потребности, связанное с осознанием её значимости и поиском способов удовлетворения.**Мотив –** («толкать» с латыни) – движущая сила поведения, интерес, приведший к целенаправленной деятельности. |

|  |
| --- |
| **На мотив влияют** |
| **Стимулы** (или внешние побудители) Поскольку мотив формируется непосредственно в человеке, а профсоюз является внешней для индивидуума средой, то формировать мотивацию профсоюзного членства мы можем исключительно с помощью стимулов. | **Установки личности** (взгляды, ценности, идеалы) Стимулируя людей, очень важно соблюдать меру. Как недостаток, так и избыток стимулов негативно сказывается на мотивации человека. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Типы мотивации профсоюзного членства**

|  |  |
| --- | --- |
| **Тип мотивации** | **Девиз** |
| **Потребительский** (интерес – получить от профсоюза или посредством его конкретные материальные блага) | **«Дайте!»** |
| **Страховочный** (интерес – иметь защиту на случай увольнения, несправедливых действий руководства, возникновения тяжелых жизненных обстоятельств и т.д.) | **«Защитите!»** |
| **Солидаристский** (интерес - иметь возможность совместно добиваться своих целей в социально-трудовой сфере, быть частью коллектива в работе и в отдыхе) | **«Мы вместе!»** |
| **Карьерный** (интерес – возможность проявить в профсоюзной деятельности свои качества, показать себя как лидера и специалиста; в профсоюзах , построенных по профессиональному признаку – подтвердить свой статус как специалиста данной профессии) | **«Оцените!»** |
| **Творческий** (интерес – в рамках профсоюзной работы заниматься интересным делом, добиваться общественно важных целей) | **«Я сумею!»** |

 |